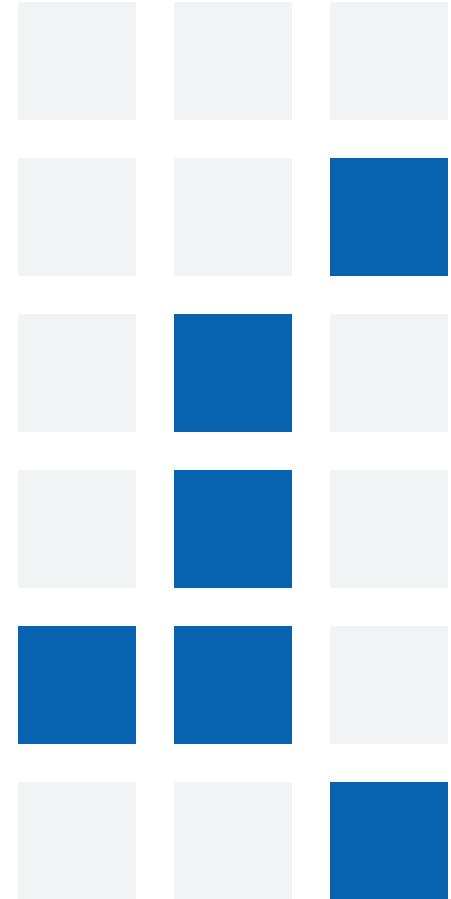


---

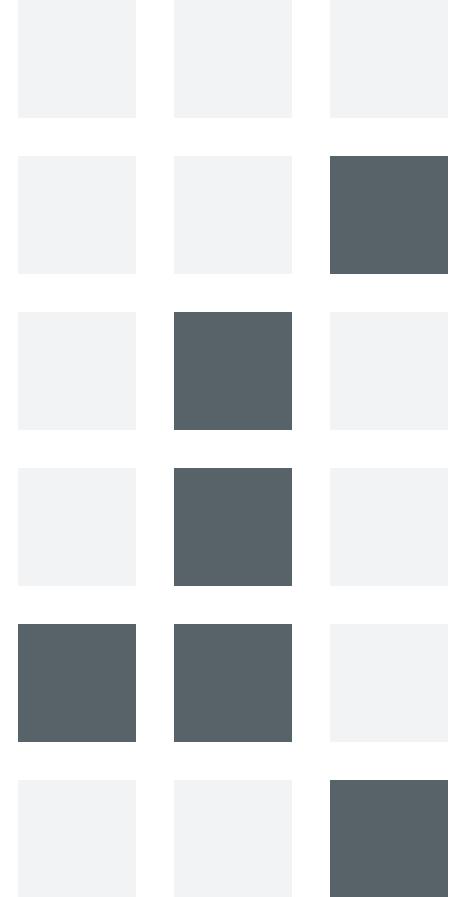
Bienvenida  
del Personal a la  
*amas*





---

Bienvenida  
del Personal a la  
*amas*



---

Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales  
Agencia Madrileña de Atención Social

© Comunidad de Madrid

Edición: Agencia Madrileña de Atención Social  
Diseño y maquetación: Coordinación de Calidad, Estrategia y Relaciones Institucionales

Edición: 4/2025

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato PDF  
Publicado en Madrid - Published in Madrid.



<b>Bienvenida</b>	3
<b>Quiénes somos</b>	5
<b>Cultura de trabajo</b>	9
<b>Relaciones con la AMAS</b>	13
<b>Condiciones de trabajo</b>	20
<b>Prevención de riesgos laborales</b>	26
<b>Protección de datos</b>	32
<b>Información adicional</b>	35



# Bienvenida

# BIENVENIDA

---

Hoy comienza a conocer el centro en el que va a desarrollar su actividad profesional. Para que su incorporación resulte más fácil y grata, queremos poner a su disposición aquella información de la Agencia Madrileña de Atención Social, que por su importancia, es conveniente que conozca ya que forma parte de ella. Para ayudarle en su tarea le facilitaremos también información específica de este Centro.

Queremos que esta información le acompañe en su día a día.

La Agencia Madrileña de Atención Social es un organismo autónomo adscrito a la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales que ejerce la gestión directa y el desarrollo y control de los centros que, siendo de titularidad de la Comunidad de Madrid, le han sido asignados.

Va a trabajar con personas mayores, dependientes, menores o personas con discapacidad intelectual, por lo que deberá mostrar una actitud proactiva que refuerce el buen hacer de su acción profesional. Todo ello para contribuir al bienestar de los usuarios durante su estancia en este centro.

Contamos con usted para llevar a cabo esta importante tarea.

Para la Comunidad de Madrid y, en particular, para la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, es de vital importancia ofrecer calidad en todos los procesos de atención al usuario.



# Quiénes somos

# ORGANIGRAMA

**01**

**Comunidad  
de Madrid**

**02**

**Consejería de  
Familia,  
Juventud y  
Asuntos  
Sociales**

**03**

**Agencia  
Madrileña de  
Atención  
Social**

**04**

**Centros**

- **Residencias de Mayores**
- **Centros de Día de Mayores**
- **Centros de Mayores**
- **Centros para Personas con discapacidad intelectual**
- **Comedores Sociales**
- **Centros de Menores**

# MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

## Misión

Ofrecer Servicios Sociales especializados encomendados por la Comunidad de Madrid a mayores, personas con discapacidad intelectual y menores en su territorio.

Estos Servicios se prestarán a través de la [red de centros](#), que serán gestionados conforme a [altos estándares de Calidad y en constante búsqueda de la Excelencia](#). En ellos se trabajará proactivamente por el fomento de la autonomía y el desarrollo personal, la asistencia y cuidados especiales a personas dependientes, la integración social, todos ellos orientados a la Persona y con el compromiso de la salvaguarda de la dignidad de todos los Usuarios.

## Visión

La Agencia Madrileña de Atención Social actuará con plena [Vocación de Servicio](#), con el fin de ser el máximo referente en la prestación de servicios sociales cualificados de la Comunidad de Madrid. Ofreciendo un [servicio de alto valor añadido](#) para sus usuarios, generado con altos niveles de profesionalidad y experiencia. De esta manera, se convertirá en una institución profundamente reconocida por parte de la sociedad que le rodea.

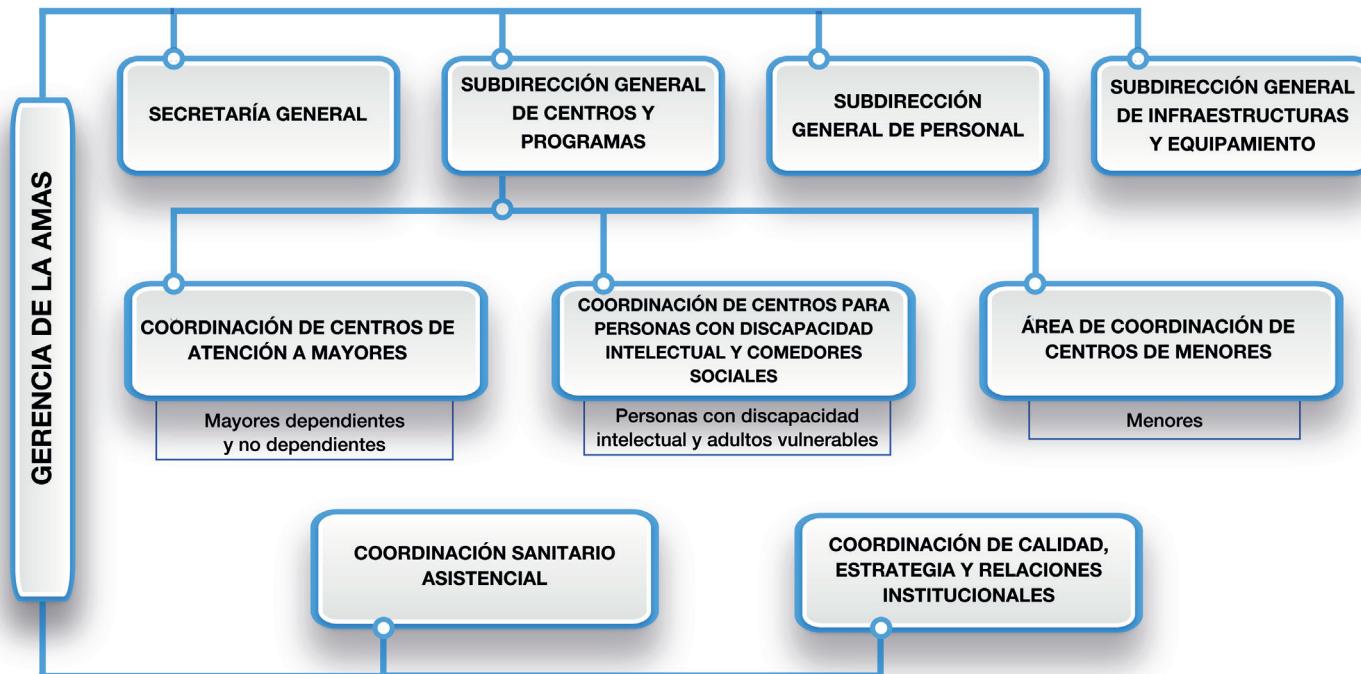
## Valores

- Compromiso Organizacional
- Innovación proactiva
- Integridad
- Vocación de Servicio
- Flexibilidad
- Profesionalidad
- Participación

# CÓMO NOS ORGANIZAMOS

Al frente de nuestra organización está la **Gerencia** con competencias de gestión y dirección. Dependiendo de ella nos organizamos alrededor de cuatro unidades operativas, cada una de ellas definida por la población objetivo de su actividad.

Estas cuatro unidades operativas están apoyadas transversalmente por otras de carácter técnico y administrativo.



## Centros Propios

- 25 Residencias de Mayores
- 15 Centros de Día para Mayores
- 32 Centros de Mayores
- 4 Comedores Sociales
- 25 Centros de Menores
- 7 Centros de Día, de ellos 5 con Residencia (Personas con Discapacidad Severa)
- 8 Centros Ocupacionales, de ellos 5 con Residencia (Personas con Discapacidad Intelectual Leve)

## Plazas|Usuarios|Socios

- Más de 6.200 plazas en Residencias de Mayores.
- Más de 500 plazas en Centros de Día.
- Más de 1.700 plazas en Centros para discapacidad.
- Más de 800 plazas en Centros de Menores.
- Más de 1.000 plazas de Comedores.
- Más de 400.000 socios en Centros de Mayores.





# Cultura de trabajo



# CÓMO TRABAJAMOS

Somos una Organización cuya actividad se centra en la **mejora de la calidad de vida de Usuarios, Familias y Empleados**. Nuestro trabajo se fundamenta en dos pilares básicos, la profesionalidad y la vocación de servicio.

Para alcanzar los compromisos adquiridos por la Comunidad de Madrid con los Ciudadanos y con los Usuarios, en la AMAS trabajamos por Procesos y con Protocolos e instrucciones, en Equipo y por Objetivos.

Nuestra **cultura de trabajo está basada en:**

- El enfoque a procesos.
- El compromiso con la calidad y mejora continua.
- El cumplimiento del marco legal vigente.
- La escucha de las propuestas de los ciudadanos.
- La orientación al usuario.
- El respeto a los derechos de los usuarios.

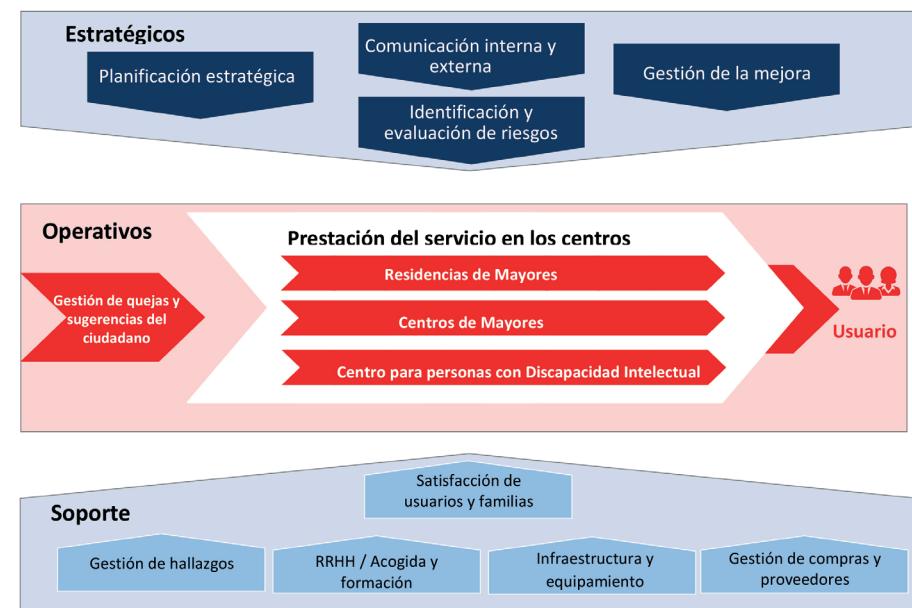
Esta cultura de trabajo nos convierte en una Organización centrada en las personas.

## Por Procesos

En todos los centros de la AMAS se trabaja por procesos. Estos son los **conjuntos de actividades secuenciales o conectadas, que están relacionadas de forma lógica para obtener un producto final de calidad**.

Esta metodología va a permitir orientar los esfuerzos del personal a las actividades claves para la mejora del funcionamiento del centro, lo que va a redundar en una mayor satisfacción de los usuarios, del personal del centro y en un avance por la senda de la mejora continua.

Los Servicios Sociales, a diferencia de las empresas de producción, orientan sus Procesos a las Personas: ciudadanos, usuarios, familiares y trabajadores.



# CÓMO TRABAJAMOS

## A través de protocolos e instrucciones

Las actividades estandarizadas, basadas en evidencia científica, garantizan el trabajo homogéneo y contribuyen a reducir los errores inherentes a la práctica profesional. La AMAS dispone de protocolos e instrucciones que regulan las principales actividades llevadas a cabo en los centros, en el marco de la atención geriátrica y a personas dependientes, actividades básicas de la vida diaria, seguridad de los usuarios y otros ámbitos fundamentales. Los protocolos se encuentran disponibles en el Punto Central de Información Corporativa, en la Historia Sociosanitaria del Residente y en las diferentes unidades de los centros. Es una obligación de todos conocer y poner en práctica su contenido, resolviendo cualquier duda con los responsables y mandos intermedios de los centros.

## Orientados a la calidad y mejora continua

Nuestra razón de ser es ofrecer un Servicio Público de Calidad para el Ciudadano. Hemos hecho una clara apuesta por una gestión [referenciada en modelos internacionales](#) como EFQM, normas ISO, Sistema de Control de Calidad, APPCC, Sistema de Control de Seguridad e Higiene Alimentaria, prevención de Riesgos Laborales, etc.

Todos estos sistemas estandarizan y homogeneizan los procedimientos profesionales que contribuyen a mejorar el funcionamiento de los centros, ofreciendo criterios comunes que facilitan el desarrollo de la actividad de los profesionales y de la comunicación. Esta normalización permite a su vez evaluar los resultados alcanzados, según los estándares de calidad establecidos por la AMAS para ámbitos tales como la asistencia y cuidados, la alimentación, las instalaciones y el equipamiento, el clima y convivencia o las actividades para los usuarios y así conseguir las correspondientes certificaciones de calidad.



# CÓMO TRABAJAMOS

## Estableciendo compromisos



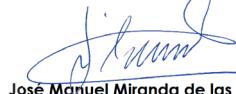
### Política de Calidad

La Agencia Madrileña de Atención Social (AMAS) se compromete, dentro de sus competencias legales, a prestar un servicio que dé respuesta a las necesidades y expectativas de los colectivos de especial vulnerabilidad a los que atiende, como son: Personas mayores, Personas con discapacidad intelectual, Menores, Mujeres gestantes y/o madres en riesgo de exclusión y personas vulnerables de la Comunidad de Madrid.

En virtud de esta **Política de Calidad**, todos los Centros y Servicios dependientes de la AMAS se comprometen a:

1. Conocer y satisfacer las necesidades y expectativas de sus usuarios y de otras partes interesadas relevantes, así como a cumplir con los requisitos legales y reglamentarios.
2. Asegurar que las personas atendidas reciben unos cuidados integrales ajustados a sus necesidades de acuerdo a los estándares de calidad establecidos por la organización.
3. Involucrar a todos los trabajadores de la AMAS en el objetivo de la mejora continua y a ofrecer los medios necesarios que faciliten su formación y capacitación profesional permanentes.
4. Facilitar la implantación de unos sistemas de comunicación internos y externos eficaces.
5. Promover la mejora continua de la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de calidad y de los procesos definidos, asegurando su permanente adecuación a la realidad de la organización.

Esta política de calidad es el marco de referencia que utiliza la Gerencia para la fijación y el seguimiento de los objetivos establecidos. Se revisará periódicamente para mantener su adecuación y vigencia.



José Manuel Miranda de las Heras  
Gerente de la AMAS

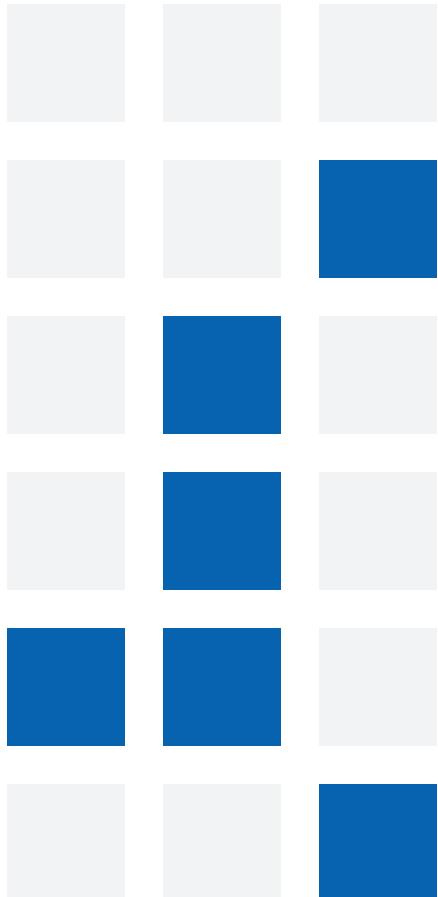
POD\_01\_v1  
06/05/2021

## Fomentando la comunicación efectiva

Asegurando la calidad y protección de los datos en la práctica profesional (registros en papel y electrónicos).

Acudiendo a la información necesaria para el adecuado desarrollo del trabajo: portal [comunidad.madrid](http://comunidad.madrid), intranet corporativa de la Comunidad de Madrid, Punto Central de Información Corporativa Interna de la AMAS (Share Point), Boletín informativo AMAS Comunicación, campañas estacionales.





# Relaciones con la AMAS

# PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS



Existen una serie de procedimientos de actuación internos y sistemas de información que sirven para marcar las líneas básicas del desarrollo de las tareas para todos los empleados, fijos o interinos, que prestan servicio en el centro y que facilitan las relaciones de los empleados con la AMAS.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 188/2021, de 21 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la obligación de relacionarse por medios electrónicos con la Administración de la Comunidad de Madrid del personal a su servicio y de los participantes en procesos selectivos (BOCM de 23 de julio de 2021), el personal de la Comunidad de Madrid está obligado a relacionarse por medios electrónicos con esta Administración. El deber de relacionarse por medios telemáticos comprende la obligación de recibir notificaciones electrónicas de los actos o incidencias que requieran una comunicación personal, para lo cual, el trabajador debe contar con un certificado electrónico.

# ALTA Y BAJA EN EL CENTRO DE TRABAJO

## Alta

Al personarse en el centro, tanto el personal laboral como el funcionario cumplimentarán los documentos de alta en la Unidad de Administración donde se les informará del sistema de control de presencia. Deberán aportar la siguiente documentación:

- Certificado de empadronamiento actualizado (para la solicitud del abono transporte según la zona en que resida y la localización del centro). Si a lo largo de su relación con la AMAS varía el domicilio, **deberá** comunicarlo inmediatamente.
- DNI.
- Documento de Afiliación a la Seguridad Social.
- Documento bancario en el que figuren los datos completos del empleado y número de cuenta con el IBAN.
- Informe de Vida Laboral.
- Modelo 145. Comunicación de datos al pagador Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Retenciones sobre rendimientos del Trabajo.

**El personal funcionario** se regirá en su incorporación por la Ley 1/86, de 10 de abril, de la Función Pública y Personal al Servicio de la Comunidad de Madrid, Acuerdo Sectorial para el Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos y demás normativa aplicable al personal funcionario. Este personal deberá firmar telemáticamente o bien en las Oficinas Centrales de la AMAS, su nombramiento y comparecencia.

**Al personal laboral** le serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid y demás normas de Derecho Laboral. Acudirá a la firma en su centro destino, excepto aquel destinado en Centros de Mayores que firmará en Servicios Centrales.

El personal de los centros asistenciales recibirá, previamente a su incorporación, toda la información práctica necesaria para el desempeño de sus tareas tales como uniformidad, taquilla, sistema de control de presencia, área de trabajo, normas, protocolos, etc.

El personal que se incorpora a los Servicios Centrales recibirá las instrucciones necesarias desde la Subdirección General de Personal así como de la unidad a la que se incorpora.

# ALTA Y BAJA EN EL CENTRO DE TRABAJO

## Finalización de la relación laboral

Cuando se produzca el cese de actividad en el centro, el trabajador se personará en la Unidad de Administración del centro o en la Subdirección General de Personal según corresponda, a recoger el documento de cese.

Devolverá la tarjeta del abono transporte, y en el caso de trabajadores de centros, la llave de la taquilla, la uniformidad y la ficha del reloj de control de presencia en Administración o en la unidad de control, si se le hubiera proporcionado alguno de éstos.

Posteriormente a su cese, el Servicio de Seguridad Social enviará telemáticamente a la entidad gestora Servicio de Empleo Público Estatal el certificado de empresa.



# AUSENCIAS Y BAJAS LABORALES

De producirse una ausencia del puesto de trabajo, el empleado comunicará en todo caso la ausencia, preferiblemente por escrito y con antelación suficiente a la unidad de personal del centro u órgano o persona responsable (salvo circunstancias sobrevenidas) en horario de mañana o dejando la información a su responsable o bien al personal de control en otros turnos o fines de semana.

Se justificará la citada ausencia en la forma establecida en cada centro de trabajo.

En caso de ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal, [deberán comunicar su baja al centro el mismo día que se produzca, debiendo quedar constancia escrita de la misma](#), aunque a partir del 01/04/2023 las personas trabajadoras no tengan la obligación de presentar el parte de baja.

Con respecto a la [fecha de alta](#), existe un principio básico que es el deber de buena fe contractual regulado en el artículo 5. A) del Estatuto de los Trabajadores, por el que los empleados deben adecuar su conducta a ayudar a una correcta atención de los usuarios asistenciales.

Por ello, debido a que el INSS puede tardar varios días naturales en comunicar el alta médica y que este hecho repercute en el trabajador sustituto así como en la planificación del trabajo, el trabajador al que le sea dado el alta médica, debe comunicarlo también por escrito [al responsable de su unidad el mismo día que lo recibe](#) a los efectos oportunos.

## Abono de transporte

**Personal interino con contrato de duración inferior a seis meses y suplencias de vacaciones:** Se abonará lo devengado por los días trabajados directamente en nómina. A estos efectos se entregará en la Administración del Centro certificado actualizado de empadronamiento.

**Personal fijo e interinos de OPE y contratos con duración superior a un año:** se les entregará el abono y el cupón anual de transporte tan pronto como se reciba en el Centro, previa cumplimentación de la solicitud a la que se habrá de adjuntar una fotografía tamaño carné, copia del DNI y certificado de empadronamiento.

Según el tipo de contrato se puede:

- Tener derecho a la tarjeta de transporte de Madrid según lo establecido en el artículo 132 del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid (2021-2024). Para ello se deben iniciar los trámites tendentes a recibir la tarjeta.

De concurrir alguno de los supuestos del artículo 133 del citado Convenio y desear la sustitución de la tarjeta de transporte en la modalidad que corresponda, por el abono en nómina de su cuantía económica anual, prorrateada en doce mensualidades, se informa de lo siguiente:

Tal y como figura en el artículo 134, *Reglas de tramitación y uso del abono transporte*, para acogerse a alguno de los supuestos especiales, es preceptivo formular [solicitud expresa](#) en Registro Oficial dirigida a la Subdirección General de Personal de la AMAS, aportando la documentación justificativa. No se percibirá el abono en nómina hasta no ser presentada esta solicitud.

- Tener derecho a la percepción en nómina del valor de la tarjeta que le corresponda, en los casos establecidos en el artículo 132 del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid (2021-2024).

## Ayudas sociales

Su objeto es contribuir a costear gastos derivados de situaciones personales o familiares excepcionales y proporcionar una protección adicional al trabajador o a sus beneficiarios, dentro del marco de disponibilidad y sostenibilidad presupuestarias. Se desarrolla a través de tres líneas de protección:

a) **Prestaciones vinculadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar** que comprende las siguientes actuaciones:

- Ayuda por ascendientes a cargo
- Ayuda por persona a cargo con discapacidad
- Ayuda por nacimiento o adopción de hijo
- Ayuda a víctimas de violencia de género
- Ayuda por enfermedades raras



## Ayudas sociales

### b) Indemnizaciones por incapacidad o muerte del trabajador.

Para la gestión de estas indemnizaciones es conveniente realizar la Declaración de Beneficiarios a través de Registro Electrónico.

### c) Préstamos y anticipos

Debe reunir alguno de los siguientes requisitos:

- ✓ Personal funcionario de carrera o laboral fijo en situación de servicio activo.
- ✓ Personal eventual.
- ✓ Personal funcionario interino o laboral temporal, cuya duración previsible de nombramiento o contrato de trabajo sea por un periodo superior a tres meses.

#### ■ Préstamos:

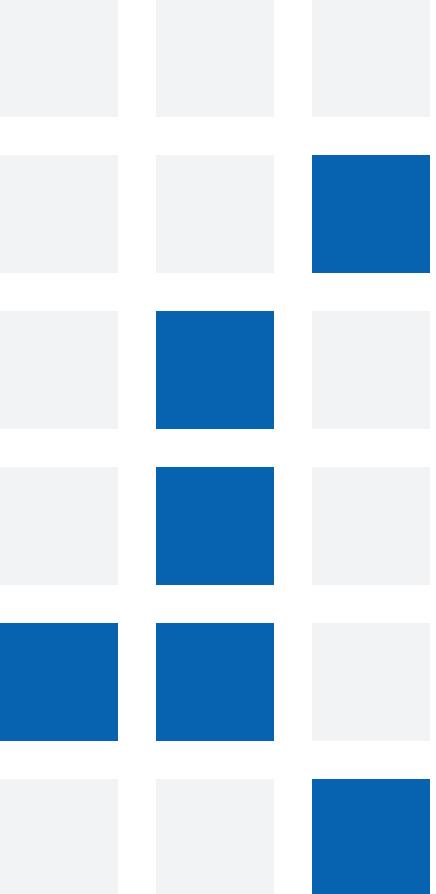
- **Personal fijo:** máximo de 3.000€ a reintegrar en 36 meses.
- **Personal interino:** una mensualidad líquida a reintegrar dentro del ejercicio presupuestario en el que se ha concedido.

Se solicitan antes del fin de mes para su cobro en nómina del mes siguiente.

#### ■ Anticipos:

- **De mensualidades:** sólo para personal fijo (laborales fijos o funcionarios de carrera) por un importe máximo equivalente a las retribuciones líquidas mensuales a percibir por el solicitante. Este se descontará en la nómina del mes siguiente a aquel en que se perciba. Se solicitan antes del día 5 del mes en el que se va a cobrar.
- **De pagas extraordinarias:** por un importe máximo equivalente a la cuantía líquida que le corresponde percibir al solicitante por dos pagas extraordinarias. Este se descontará en las nóminas de junio y diciembre. Se solicitan con el plazo máximo del último día de mes para cobrarlo al mes siguiente.

En el caso de personal eventual, funcionario interino y laboral temporal, el importe del anticipo se ajustará al importe devengado a la fecha de la petición.



# Condiciones de trabajo

# FUNCIONES DEL PUESTO

## Personal laboral

Las funciones fundamentales del puesto se hallan enumeradas en el anexo II del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, denominado *“Definición de las categorías profesionales”*.

Debe tenerse en cuenta que la enumeración de las tareas del Convenio Colectivo no recoge todas las tareas que corresponden al puesto, y que dentro de las mismas, se pueden entender comprendidas aquellas otras de carácter análogo a las descritas, no siendo el trabajador el definidor de sus funciones.

En el capítulo II del Título II del Convenio se puede hallar la información relativa a la clasificación profesional en 5 grupos (I, II, III, IV y V) y 4 áreas de actividad.

- Área A Administración
- Área B Oficios y Servicios Generales
- Área C Educativo Cultural
- Área D Sanitario Asistencial

En el Anexo II se encuentra la definición de las categorías profesionales y en el Anexo III, los 10 niveles retributivos y su relación con los grupos.

## Personal funcionario

El personal funcionario realiza las mismas tareas que el personal laboral en función de la categoría que ostenta.

# TURNOS Y HORARIOS

Con carácter general la atención que se dispensa en los centros de la AMAS es de naturaleza continuada, por ello la mayoría de sus trabajadores se distribuyen en tres turnos de mañana, tarde y noche.

No obstante, la concreción del horario de cada categoría estará determinada por el tipo de centro y por la pertenencia a una determinada categoría.

En los centros de la AMAS incluidos los Servicios Centrales existen sistemas de control horario denominado FIVA, cuya utilización es obligatoria. Es un sistema de autogestión en el que el trabajador, a través de una herramienta ofimática, gestiona fichajes de entrada y salida, sus solicitudes de vacaciones, permisos y ausencias, y su superior jerárquico lo valida en su caso.

# PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador tiene derecho a una serie de permisos y licencias recogidos en el Convenio colectivo de aplicación.

El modo de petición es a través de Registro y dirigido a la Subdirección General de Personal:

- **Permiso adicional por conciliación:** enfermedad hijo menor de 16 años.
- **Permiso por situaciones de carácter excepcional:** enfermedad grave de familiar hasta segundo grado.
- **Adaptación progresiva de la jornada por tratamiento oncológico.**
- **Permiso por matrimonio.**
- **Semana 37 de gestación:** si es gestación múltiple se extenderá a la semana 35.
- **Acumulación de lactancia:** 30 días naturales por hijo antes de que cumpla 1 año.
- **Adaptación de jornada por violencia de género.**
- **Flexibilidad horaria** (sólo para personal no sujeto a turnos): personal con horario flexible que tenga a su cargo hijo menor de 12 años o familiar hasta segundo grado con enfermedad grave o discapacidad igual o superior al 33%.

# FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

## Plan de Formación para Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid

La Dirección General de Función Pública elabora cada año un plan de formación que contribuye a impulsar y extender el conocimiento, garantizando, no solo la mejora de las destrezas y competencias de las personas que en ella prestan servicios, sino también su adaptación a los cambios. Se publica en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y la solicitud de los cursos se realiza en el plazo y forma que fija la convocatoria, a través de la pestaña Formación del portal corporativo de Intranet o de la sede electrónica del portal [comunidad.madrid](http://comunidad.madrid).

El empleado seleccionado para la realización de un curso deberá presentar copia de la comunicación recibida a su responsable de unidad o del centro en el que presta servicios, con antelación suficiente, para que proceda a la autorización de la asistencia al curso.

Los tipos de permisos de formación, dependiendo de la catalogación de los cursos, son los siguientes:

- **Cursos no obligatorios en modalidad presencial o semipresencial.** El tiempo dedicado a la realización del curso será considerado al 75% como tiempo trabajado.
- **Cursos virtuales o de autoformación.** El tiempo dedicado a la realización del curso será considerado al 40% como tiempo trabajado.
- **Cursos obligatorios cualquiera que sea su modalidad de impartición.** El tiempo dedicado a la realización del curso será considerado al 100% como tiempo trabajado.

## Formación Informática | Madrid Digital

Los cursos de informática son impartidos por Madrid Digital. Dispone de un Centro de Aprendizaje Digital ([forMadrid](http://forMadrid)) donde se incluye la oferta de formación abierta, autoformación, formación virtual, semipresencial y presencial. La solicitud y participación en cualquiera de las acciones formativas ofrecidas se realiza a través de este campus de aprendizaje, disponible en el portal corporativo de Intranet (pestaña Madrid Digital).



## Personal laboral

La solicitud de cobro de trienios sólo se tendrá que realizar en los casos de personal laboral temporal con servicios prestados en anteriores contratos. A los trabajadores laborales fijos e interinos que lleven más de 3 años en el contrato actual, se realizará de oficio.

Se tramitarán las solicitudes de reconocimiento de trienios presentadas por los trabajadores temporales que acrediten una prestación de servicios superior a 3 años, sin interrupciones de más de 3 meses entre contratos.

Cada nueva contratación exigirá un nuevo reconocimiento de trienios, las solicitudes deberán dirigirse al Área de Gestión de Personal de la AMAS y se solicitarán mientras el trabajador tenga el contrato vigente.

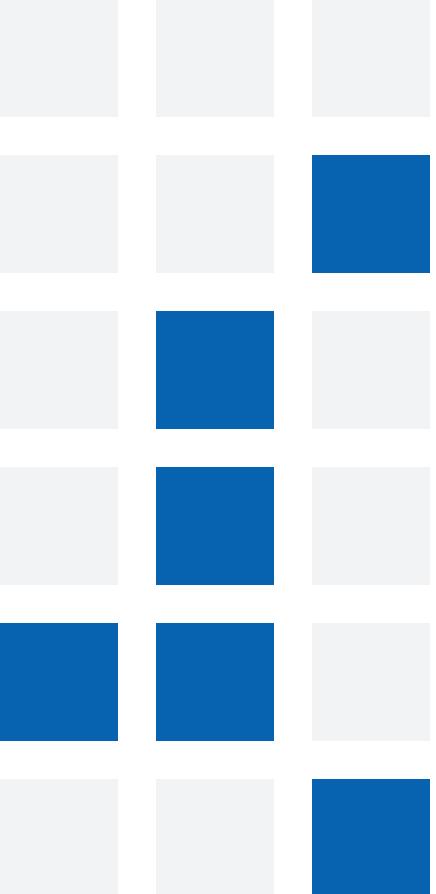
Documentación a presentar:

- Solicitud oficial de reconocimiento de trienios al personal laboral temporal. Se hará referencia a los datos del contrato actual. El modelo único para solicitar el reconocimiento se encuentra publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 26 de marzo de 2012. No se admitirán otros modelos.
- Anexo II de los servicios prestados en todos y cada uno de los anteriores contratos, no es necesario el contrato actual.

## Personal funcionario

Únicamente en el caso de que los funcionarios de carrera procedan de otra Administración o sean funcionarios interinos deben realizar la solicitud de trienios y dirigirla a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

El resto de los funcionarios de la Comunidad de Madrid que tengan reconocido algún trienio, no deberá realizar ningún trámite ya que se reconocerá de oficio.



# Prevención de riesgos laborales

# DIVISIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

# Competencias y Organización

La prevención de riesgos laborales de su centro de trabajo se realiza a través de la División de Prevención de Riesgos Laborales (DPRL), servicio de prevención propio de la AMAS, ubicado en la calle Agustín de Foxá 31. Cuenta con el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar la actividad preventiva en los centros propios a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al Equipo de Gobierno, a los trabajadores y a sus representantes.

Tiene competencias en las cuatro especialidades que marca la legislación: Seguridad, Higiene, Psicosociología y Ergonomía (que se engloban en la Unidad Técnica de Prevención) y Medicina del Trabajo (incluida en la Unidad Técnica de Salud Laboral).

La Unidad Técnica de Salud Laboral tiene encomendada la Vigilancia de la Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es detectar los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo, así como proponer las medidas preventivas necesarias. Estudia y valora, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, proponiendo las medidas preventivas adecuadas. Además, determina los reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos y los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

La Unidad Técnica de Prevención tiene entre sus funciones la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores, la planificación de la actividad preventiva y la determinación de sus prioridades, la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, la coordinación de actividades empresariales con empresas que desarrollan su actividad en instalaciones de la AMAS, la información y formación de los trabajadores y la adopción de medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.



# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con objeto de promover la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la AMAS ha adoptado sus compromisos en la siguiente Política de Prevención de Riesgos Laborales.



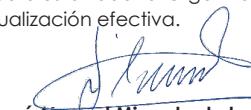
## Política de Prevención de Riesgos Laborales

En cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, la [Agencia Madrileña de Atención Social](#) (AMAS) considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales, garantizar unas adecuadas condiciones de salud y seguridad en el trabajo, en especial mediante la eliminación o disminución de los riesgos laborales y el cumplimiento estricto de la normativa vigente.

La política preventiva deberá ser acorde e integrada con la política de calidad y de recursos humanos de la AMAS, disponiendo de medios de control que permitan comprobar su implantación en los distintos niveles de gestión.

Para ello, la AMAS adopta los siguientes compromisos:

1. Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Integrar la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades y en todos los niveles de su estructura organizativa.
3. Fomentar la cultura preventiva y promover actuaciones que no se limiten a la simple corrección de situaciones de riesgo detectadas, superando, siempre que sea posible, lo establecido en la legislación incluyendo la referente a igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
4. Desarrollar actividades de formación, información y sensibilización, dirigidas a promover el conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y las medidas preventivas a adoptar, de forma que cada empleado/a, conozca los riesgos a los que está expuesto/a (incluidos los factores de riesgo psicosocial), cómo evitarlos y prevenirlos.
5. Fomentar la consulta y la participación de los empleados/as en la integración de la prevención de los riesgos en su actividad, así como en el diseño y gestión de planes y programas de acción preventiva.
6. Desarrollar planes que contengan objetivos y metas que impliquen la mejora continua, con el compromiso de dedicar recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para alcanzar dichos objetivos.
7. Establecer procedimientos para la promoción de la calidad de vida en el trabajo y prevención y solución de posibles riesgos psicosociales (acoso laboral, estrés...) favoreciendo un entorno laboral saludable.
8. Demandar el compromiso de todos/as los/as empleados/as y exigir a las empresas vinculadas (proveedores y contratistas) y visitantes el cumplimiento de las directrices que se establezcan en materia de prevención de riesgos laborales.
9. Difundir esta política de prevención de riesgos laborales a toda la Organización y revisarla periódicamente para asegurar que sigue siendo apropiada, y en su caso, proceder a su actualización efectiva.



José Manuel Miranda de las Heras  
Gerente de la AMAS

PPRL\_v1  
02/02/2023



# DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de derechos y obligaciones para los trabajadores en esta materia:

## Derechos

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ser informado sobre los riesgos existentes en el conjunto de su centro de trabajo y en su puesto en concreto y de las medidas de protección y prevención aplicables. Su superior inmediato le dará esta información.
- Ser informado acerca de las situaciones y medidas de emergencia, primeros auxilios y evacuación en el denominado “Plan de emergencia”. En el momento de incorporación a su centro de trabajo se le dará documentación relativa al plan de emergencia, personal designado y pautas de actuación.
- A participar en todas las cuestiones que afecten a su seguridad y salud en el trabajo. Esto lo podrá hacer a través de sus representantes.
- A recibir formación teórica y práctica en materia preventiva en relación con los riesgos de su puesto de trabajo. Existe una oferta formativa anual para los empleados de la Comunidad de Madrid, en la que también aparece una formación específica para los trabajadores de la AMAS, de la que podrá informarse a través de sus representantes o de sus superiores y/o en los siguientes enlaces donde también podrá acceder a documentación relacionada:
  - ➔ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/formacion>
  - ➔ Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.comunidad.madrid/inversion/prevencion-riesgos-laborales>
  - ➔ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes>
- A disponer de los equipos de protección individual que pudieran ser aplicables a su actividad (guantes, mascarillas, calzado especial, gafas de protección, etc.).
- A la vigilancia de su estado de salud de forma periódica en función de los riesgos de su puesto de trabajo, mediante la realización de campañas de reconocimientos médicos que son comunicadas con la publicidad y antelación suficientes.

# DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

## Obligaciones

- Cumplir el código de conducta del empleado público.
- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de sus compañeros a los que pudiera afectar su actividad.
- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas y demás equipos con los que desarrolle su trabajo.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la organización.
- Tener siempre disponibles y operativos los dispositivos de seguridad existentes, en los medios que utilice para su actividad, y utilizarlos correctamente.
- Informar a su superior jerárquico inmediato acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de usted o de otros trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

# ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

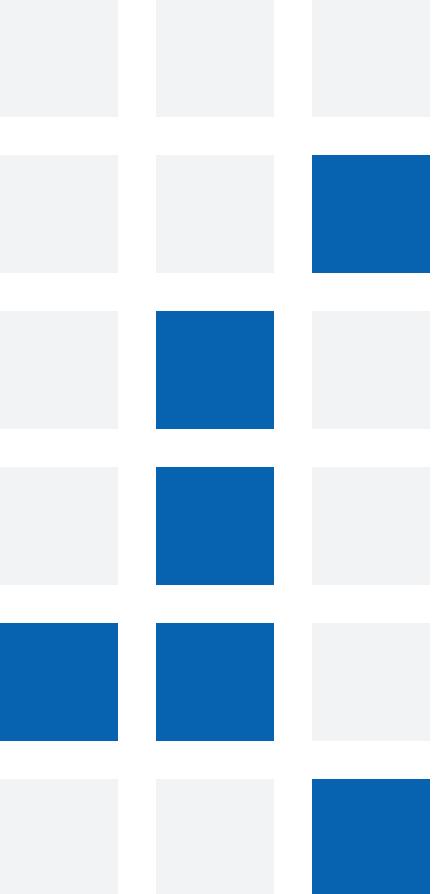
La Comunidad de Madrid, en su condición de Empresa Colaboradora del INSS nº 478 para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (UPAM), garantiza una asistencia sanitaria completa a los empleados públicos por accidente de trabajo y enfermedad profesional, con medios propios y externos (consulta, rehabilitación, cirugía, etc.), pruebas complementarias, así como prestaciones farmacéuticas y económicas, dentro de todo el proceso de recuperación de la salud del paciente.

**Si la lesión es muy grave acuda rápidamente a los servicios de emergencia. Puede consultar los servicios médicos en:**

**<https://www.comunidad.madrid/gobierno/espacios-profesionales/upam-accidentes-trabajo>**

Tan pronto como sea posible, comuníquelo a su jefe inmediato o al Director de su Centro para que verifiquen los hechos y emitan la comunicación interna del accidente de trabajo.

**Si la lesión requiere baja médica acudirá en el plazo máximo de dos días hábiles** posteriores al día de accidente a los Servicios Médicos de la **UPAM**. En su centro de trabajo le informarán con más detalle del procedimiento a seguir en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.



# Protección de datos

# INFORMACIÓN BÁSICA

## ¿Qué son datos personales?

Toda información que pertenezca a la identidad de una persona o que la pueda hacer identificable cualquiera que sea el soporte en que se presente, números, letras, imágenes, sonidos, etc. Son datos personales la cara, el nombre, la edad, el teléfono, la dirección, fotografías, la voz, vídeo, enfermedades, medicación, dietas, vida sexual, discapacidad, familiares, tutela, incapacidad o dependencia, ingresos, propiedades, cultura, ideología, creencias, origen racial, aunque [no todos gozan de la misma protección legal](#).

## ¿Qué significa “tratar” datos personales?

“Tratar” es [USAR](#) un dato personal, en cualquier forma en que se haga: verlo, guardarlo, modificarlo, consultarla, solicitarla, comunicarla, copiarla, fotocopiarla, grabarla, difundirla, etc.

## ¿Podemos utilizar en el trabajo los datos personales de los usuarios?

La ley exige consentimiento expreso del titular para tratar sus datos personales. Para el caso nuestro de prestación de servicios sociales, la ley autoriza utilizar los datos de nuestros usuarios sin su expreso consentimiento, siempre que:

Lo usemos en el cometido de nuestro puesto de trabajo y que dicho uso sea **INDISPENSABLE** para prestar correctamente el servicio al que estamos obligados. No se puede usar para nada más.

En el resto de supuestos, los datos personales no se pueden comunicar, ni ceder, ni difundir, ni en general utilizar o tratar, si no es con el consentimiento expreso del usuario/representante/curador.

Si alguna persona nos solicita cualquier dato personal relativo a un usuario, ya sea un familiar, otro usuario, un compañero de trabajo, debemos negarnos salvo para la prestación del servicio, o que se trate de persona autorizada por el usuario/representante/curador.

Todos los trabajadores de la AMAS que utilizan datos personales de los usuarios, tienen obligación de secreto profesional, incluso cuando la relación laboral haya finalizado.

# INFORMACIÓN BÁSICA

## ¿Quién está obligado a conocer y cumplir la protección de datos?

Todos los empleados de la AMAS que utilizan en su trabajo datos personales de los usuarios, tienen obligación de conocer y cumplir la legislación en materia de protección de datos y asumen responsabilidad personal por su incumplimiento, pudiendo ser gravemente sancionados.

Por este motivo, todos ellos tienen el derecho y la obligación a obtener del responsable del fichero, la formación e información necesaria para poder cumplir las leyes de protección de datos personales y adoptar buenas prácticas en su puesto de trabajo, así como a promover dichas prácticas entre los que trabajan con él.

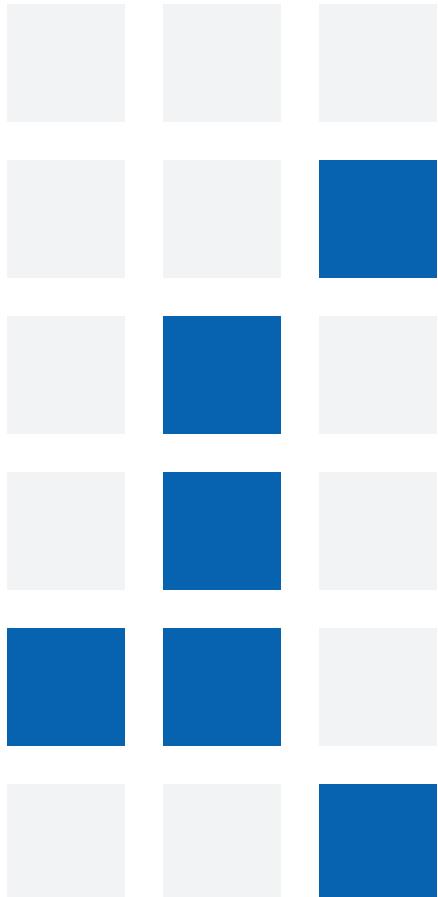
## Delegado de Protección de Datos (DPD)

Esta figura es la encargada de velar por los derechos en materia de protección de datos, creada por normativa y obligatoria en todas las Administraciones Públicas. En la Comunidad de Madrid, cada Consejería y algunos organismos y entes institucionales, cuentan con un DPD o unidad administrativa que ejerce sus competencias.

DPD Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales: [protecciondatos-psociales@madrid.org](mailto:protecciondatos-psociales@madrid.org)

Interlocutor habilitado en la AMAS: Área de Asistencia Jurídica





# Información adicional

# CENTROS DE LA AMAS

## Servicios Centrales

Los Servicios Centrales de la Agencia Madrileña de Atención Social se encuentran situados en la Calle Agustín de Foxá, número 31 de Madrid (28036).

## Residencias de Mayores



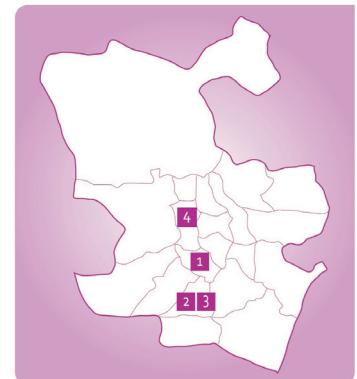
Localidad	Centro
1 Alcalá de Henares	Francisco de Vitoria
2 Alcalá de Henares	Cisneros
3 Alcobendas	Gastón Baquero
4 Alcorcón	Alcorcón
5 Aranjuez	Santiago Rusiñol
6 Arganda del Rey	Arganda del Rey
7 Colmenar Viejo	Colmenar Viejo
8 Getafe	Getafe

Localidad	Centro
9 Navalcarnero	Navalcarnero
10 Parla	Parla
11 Las Rozas	Reina Sofía
12 S. Fernando de Henares	S. Fernando de Henares
13 S. Martín de Valdeiglesias	S. Martín de Valdeiglesias
14 Torrelaguna	Torrelaguna
15 Villaviciosa de Odón	Villaviciosa de Odón

Distrito	Centro
1 Carabanchel	Vista Alegre
2 Carabanchel	Gran Residencia
3 Fuencarral - El Pardo	Doctor González Bueno
4 Fuencarral - El Pardo	Ntra. Sra. del Carmen
5 Hortaleza	Manoteras
6 Puente de Vallecas	Vallecas
7 Retiro	La Paz
8 Salamanca	Goya
9 San Blas-Canillejas	Adolfo Suárez
10 Usera	San José



## Comedores Sociales



# CENTROS DE LA AMAS

## Centros de Día de Mayores

Localidad	Centro
1 Alcalá de Henares	Francisco de Vitoria
2 Alcorcón	Alcorcón
3 Aranjuez	Santiago Rusiñol
4 Arganda del Rey	Arganda del Rey
5 Colmenar Viejo	Colmenar Viejo
6 Getafe	Getafe
7 Las Rozas	Reina Sofía
8 Móstoles	Móstoles
9 Torrejón de Ardoz	Torrejón de Ardoz
10 Villaviciosa de Odón	Villaviciosa de Odón

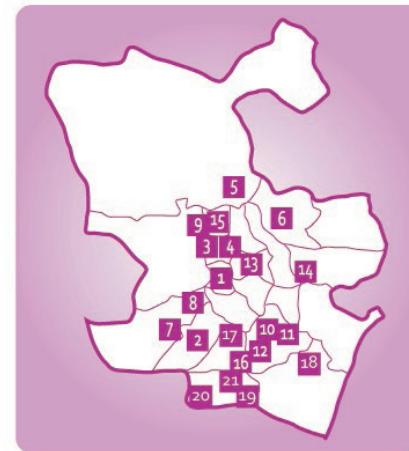


Distrito	Centro
1 Carabanchel	Gran Residencia
2 Carabanchel	Vista Alegre
3 Hortaleza	Manoteras
4 Puente de Vallecas	Vallecas
5 San Blas	Adolfo Suárez

## Centros de Mayores



Distrito	Centro
1 Centro	Embajadores
2 Carabanchel	Puente de Toledo
3 Chamberí	Alonso Cano
4 Chamberí	Sagasta
5 Fuencarral-El Pardo	Virgen de Begoña
6 Hortaleza	San Blas - Hortaleza
7 Latina	Aluche
8 Latina	Los Cármenes
9 Moncloa-Aravaca	Tetuán - San Nicolás
10 Puente de Vallecas	Puente de Vallecas
11 Puente de Vallecas	Puente de Vallecas - Alto del Arenal
12 Puente de Vallecas	Villa de Vallecas - Entrevías
13 Salamanca	Alonso Heredia
14 San Blas-Canillejas	San Blas
15 Tetuán	Tetuán
16 Usera	San Fermín
17 Usera	Usera
18 Villa de Vallecas	Villa de Vallecas
19 Villaverde	San Cristóbal de los Ángeles
20 Villaverde	Villaverde Alto
21 Villaverde	Villaverde Bajo



# CENTROS DE LA AMAS

## Centros para Personas con Discapacidad Intelectual

	Localidad	Centro
1	Arganda	CPDI Arganda
2	Getafe	CPDI Getafe
3	Leganés	CO Juan Ramón Jiménez
4	S. Martín de Valdeiglesias	CPDI Reina Sofía



	Distrito	Centro
1	Barajas	CO Barajas
2	Carabanchel	CO Carabanchel
3	Ciudad Lineal	CO Ángel de la Guarda
4	Ciudad Lineal	CO Ciudad Lineal
5	Ciudad Lineal	CO Juan de Austria
6	Fuencarral	CPDI Mirasierra
7	Hortaleza	CPDI Dos de Mayo
8	Hortaleza	CO Nazaret
9	Latina	CO Aluche

## Centros de Menores

1. Residencia de Primera Infancia El Valle
2. Residencia de Primera Infancia Rosa
3. Residencia Infantil Alcalá de Henares
4. Residencia Infantil Alcorcón
5. Residencia Infantil Arganda
6. Residencia Infantil Casa de los Niños
7. Residencia Infantil Chamberí
8. Residencia Infantil El Arce Rojo
9. Residencia Infantil El Encinar
10. Residencia Infantil Isabel de Castilla
11. Residencia Infantil Las Azaleas
12. Residencia Infantil Las Rosas
13. Residencia Infantil Leganés
14. Residencia Infantil Móstoles
15. Residencia Infantil Nuestra Señora de Lourdes
16. Residencia Infantil Parla
17. Residencia Infantil Vallehermoso
18. Centro de Adaptación Cultural y Social Manzanares
19. Centro de Primera Acogida Hortaleza
20. Centro de Primera Acogida Isabel Clara Eugenia
21. Centro de Primera Acogida Norte
22. Piso Tutelado de Adolescentes Ítaca
23. Piso Tutelado de Adolescentes La Ribera
24. Residencia Maternal Norte
25. Residencia de Adolescentes Vista Alegre



Este manual tiene como objetivo poner a disposición del personal de nueva incorporación toda la información de la Agencia Madrileña de Atención Social que, por su importancia, debe conocer.